10｜跳槽涨薪：如何规划一条合理的职业道路？

2021-08-02 王喆

《程序员的个人财富课》 课程介绍 >

讲述：王喆
时长 14:44 大小 13.50M

你好，我是王喆。今天我们来聊另一个程序员们很关心的话题，跳槽和涨薪。

跟 09 讲 聊的股权激励一样，频繁的跳槽也是程序员圈子里一个独有的现象。三年一跳算稳定，一年一跳挺常见，极端点的一年换三个公司。那么，到底是多跳槽好，还是少跳槽好？到底如何跳槽，才能让自己积累起更丰富的职场财富？今天我们就深入地聊一聊程序员的跳槽与涨薪。

为什么跳槽涨薪总比内部涨薪快？

我想讲的第一个问题是，**程序员一定需要跳槽吗？**你可能会说：如果我就想两耳不闻窗外事，一门心思地在一家公司做下去，到底行不行？我的回答是当然可以。但同时你要清

楚，做出这个选择也意味着你要面临薪资倒挂的问题。你即使升职了，内部涨薪的速度往往也赶不上跳槽涨薪的速度。

我曾经面试过一位美国著名 IT 公司的高级经理，他在这家公司做了 9 年，从普通的工程师升了四级，成为高级经理。但他自己爆料，当得知自己的薪资居然比不上外面公司的高级工程师的时候，内心是崩溃的，于是毅然决然地开始找工作。

那么问题就来了：为什么在互联网行业，内部涨薪的幅度总没有跳槽涨薪大呢？简要来讲，主要有三个原因：

第一，互联网行业发展过快，行业每年的薪资水平都在快速上涨，而大多数公司的内部涨薪制度跟不上行业的发展速度。

第二，公司内部涨薪受多种因素牵制。比如说，如果单独为你涨薪，难免引起平级同事的心态不平衡，而集体涨薪又会导致薪资支出的大幅上涨，不现实。

第三，需要外部招聘的职位，本身就有稀缺性和紧迫性。能跳槽成功的同学，对于新公司来说肯定是难得的人才，那么自然就容易拿到更高的薪水。

可以说，正是因为这三个原因，如果长期待在同一家公司，基本上总会导致薪资水平与市场脱节。所以，我建议每位程序员都在恰当的时间点去尝试一下外部的机会。

什么时候应该决定离开这家公司？

那么问题来了，到底什么时候是恰当的跳槽时间点呢？或者说，在怎样的情况下，我们应该决定离开当前的公司呢？

如果不谈对公司的忠诚问题，只站在自己的角度考虑，我的答案非常简单明了：**当一家公司阻碍了你职场价值的提升，或者说职场财富的积累，那么就可以离开这家公司了。**

这么说还是太虚了，那我就举三个例子来说一说，什么情况下你的公司会影响你职场财富的积累。

第一种情况：你加入这家公司的时候，就是把它当跳板的。

我们在08 讲 中提到过，如果你的目标是一线大厂，但是因为教育背景或暂时的实力不足，没法直接进大公司，就可以先加入中小公司来“曲线救国”。毫无疑问，在你攒够了经验值之后，当然可以选择离开，到更高的平台上去积累更优质的职场财富。

第二种情况：整个行业出现了不可逆转的问题。

有一些不可抗力因素，是我们程序员无法逆转的，比如 2018 年共享单车行业集体出问题，2019 年 P2P 行业全部开始关停。遇到这样的行业问题，你应该毫不犹豫地选择离开。不仅要离开，还应该提前感知危机，及时止损。你早离开一步，就早一步避免了职场财富的贬值。

第三种情况：当前公司已经无法给你提供任何技术财富和人脉财富。

如果你在一家公司有超过一年的时间感觉不到任何收获，也应该考虑离开。这里的收获范围很广，包括新技术的使用，期权股权的升值，团队规模的扩大，业务范围的拓展，职级的提升，从技术人员到管理人员的转变，等等。

如果有超过一年的时间，你只是在不断做重复的事情，团队也没有新的发展，那么就应该停下来好好想想了。在发展如此迅速的互联网领域，你不进步就是退步，所以应该立刻开始寻找能让你继续积累职场财富的新东家。

马云曾经把员工离职的原因概括成两点：“钱没给到位”和“心委屈了”。我觉得他说的虽然有道理，但是过于片面了。就算一个岗位钱不是最多的，面临的挑战和委屈也不少，但只要在做的项目、要解决的问题有助于我积累长期的技术优势，有利于我未来的职业生涯发展，我仍然很愿意做下去。

所以，我们还是应该把离职这件事放到整个职业生涯的发展中去考虑，才能做出更有利的决定。这里，再强调一遍我在08 讲 中说过的话：我们要优化的目标函数是 n 年职业生涯利益的总和，而不是最近一年的职场收益。

跳槽不是为了逃避问题，而是为了解决问题

上面我分析了什么时候该离职，接下来说说什么情况下不该离职。我坚决反对因为“在这个公司呆不下去了”而离职的做法，这句话本身就充满了逃跑主义的味道。

在我们考虑跳槽的时候，一定要想清楚我们面临的问题到底是因为公司，还是因为自己。

我最近刚收到过一个职场咨询，那位同学是这么说的：

> “王老师，我在某一线大厂工作，我们领导最近让我解决推荐系统冷启动的问题，但我实在是做不出来。我想赶紧跑路，免得项目失败。你觉得我是该坚持，还是该找新机会？”

对于这样的问题，我只想说：因为工作难度大而离职，是最差的跳槽理由。

工作中出现了挑战，这正是你打怪升级的好机会。只有做成一个又一个项目，你才能积累越来越多的技术财富和职场资历。何况，我认为对一个技术问题来说，只存在多久做出来的问题，不存在永远做不出来的困境。

换个角度说，如果是为了逃避问题而跳槽，难道你到了新公司就不会面临挑战吗？要知道，新公司是因为缺人才招聘，招你进来就是为了解决问题的。如果你跳槽之后，还是一遇到问题就想跑路，那到什么时候才是个头呢？

类似的离职理由还有很多：“我觉得团队里有几个人针对我，总是跟我对着干”，“我觉得我的技术方案很好，但领导不给我资源”……因为这些理由而离职的同学，首先要做的是转变自己的心态。

要知道，职场永远是一个竞争环境，如果所有人都喜欢你，支持你，那只能说明你自己的价值很低，没有任何竞争的实力。面对问题的时候，抱怨是没用的，一定要思考原因：为什么别人总针对我，不针对其他人？为什么领导给别人资源，不给我资源？

一味逃避对问题的思考，把所有问题都归结于外部环境，这种做法就是在自欺欺人。只有养成“向内思考”的习惯，找到问题的真正源头，才能找到职场成功的钥匙。

我把那些因为逃避问题而跳的槽称为“**无效跳槽**”。如果你多次无效跳槽，不仅没法积累什么职场财富，而且会让下一家公司的 HR 认为你是一个没有定力，无法克服困难的人。这就是简历上低于一年的职场经历会给你减分的原因。为了避免“无效跳槽”，你一定要树立这样的观念：跳槽不是为了逃避问题，而是为了解决问题。

要解决的问题，就是如何进行更快的财富积累。所以，我认为跳槽最好的时间点是**刚胜利结束了一个大项目，或者刚实现了一个期待已久的职场目标**。以胜利者的姿态离开，会让你在职场上的“成功”连续起来。

应该怎么选择你的下一站？

说完什么时候要离开老公司，我们接着来聊聊怎么选新公司。不管你是因为公司发展原因，或行业的大环境离职，还是因为自己新的追求跳槽，都面临着选择“下一站”的问题。

有一句俗语说得好：“人生如棋，走一步看一步是庸者，走一步算三步是常者，走一步定十步是智者。”其实，规划自己的职业生涯也是一样。对于自己未来 10 年内的总体目标，要有大致的方向；对于 5 年内的中期目标，要设计好实现的具体计划；对于 3 年内的小目标，要有切实的行动。

其实，你在加入一家公司的时候，就应该想清楚至少三个问题：

我希望在这家公司实现怎样的目标？

当我离开这家公司的时候，应该带着什么收获，或者说以什么样的状态离开？

当我离开之后，我的下一站应该在哪里？

不同的人有不同的长期目标：有人想成为大公司的总监；有人想走纯技术路线，成为架构师；还有一些人，不希望承受太大的压力，只想在一家小而美的公司做一个资深程序员，或者奋斗五年挣够钱之后就加入国企，享受稳定的职业生涯。

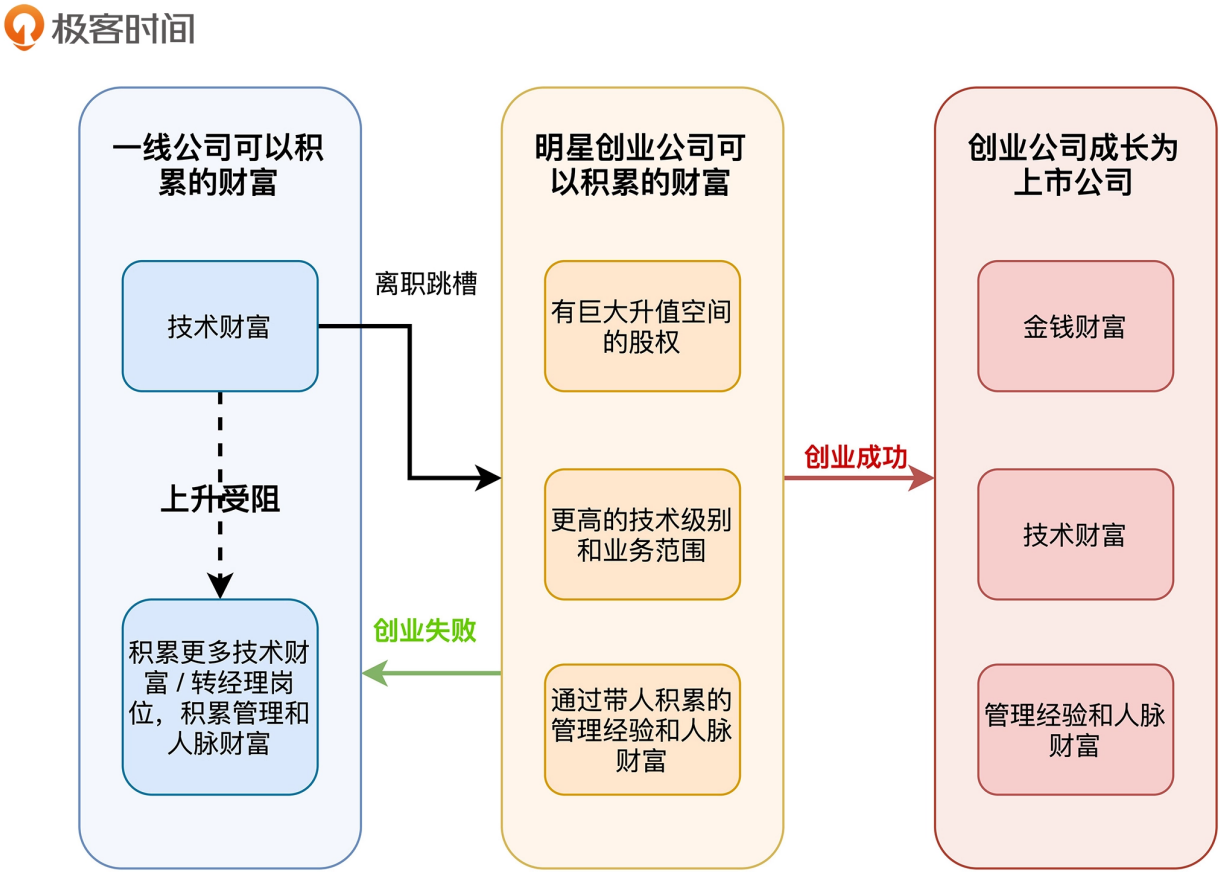
只要符合你的内心，这些都是合理的长期目标。重要的是，一旦确定了你的长期目标，就不要轻易动摇。在瞬息万变的互联网行业，为了让自己的总体目标不发生太大偏移，你就一定要为这个目标规划实现路径，要让自己一步步地朝你的目标靠近。

对于大多数同学来说，我们在选择职业生涯下一站的时候，还是可以完全遵循财富积累的思路，也就是“缺什么财富，就补什么财富”。

我给你举个例子：在硅谷，很多 Facebook、Google 的 L5 级（大概工作 5-10 年）程序员都会选择跳槽，而且是跳到小公司。他们为什么要做出这样的选择呢？

因为 L5 升 L6 是一个很大的坎，类似于阿里的 P7 升 P8，需要的不仅是技术实力，还要靠一些运气和业务发展的机遇。这个时候，这些资深程序员们选择加入一些知名的创业公司，就是因为在大厂积累技术财富的收益已经没那么大了，不如去明星小厂带带人。

这样选择，不仅可以积累管理经验和人脉资源，还能拿到更多的股权，搏一把财富自由的机会。即使业务发展没赶上自己的预期，他们凭着多年积累的技术财富，再退回大厂也不是难事。所以，这是一笔“收益大，风险小”的投资。



一线公司工程师的创业决策逻辑

再举一个“缺啥补啥”的例子：如果你不是一个事业心非常强的人，就是想在一线城市好好奋斗五年，攒够钱就去二三线城市找一份稳定还不太忙的工作。那么这五年里，哪家给的钱更多，你就应该去哪家，而不是纠结于技术级别高不高，工作忙不忙，公司大不大。

总之，在进行职业规划时，更多是要结合你自己的需求，而不是试图寻找一个标准答案。正是因为有太多的人用这种“学生思维”来思考职业规划的问题，才会导致现在“干一行，卷一行”的情况。只有结合你自己的长期规划，以及自己的性格和理想来选择下一站，才会做出最适合你的决定。

要加入新公司了，如何谈 offer？

这一讲结束前，我们再聊一个实用的话题，就是如何谈 offer。对于这个问题，你掌握下面三个关键点就可以了：

第一，永远不要离职后再去找工作。否则，在谈 offer 的时候，很容易会被新东家的 HR 压薪资和职级，在遇到挫折的时候，你的求职心态也更容易崩溃。

第二，如果你心目中有一家目标公司，那么最好先面试两到三家非首选的公司，**拿到保底 offer 或竞争 offer 之后，再去面目标公司。**这样做，一是可以让你逐渐进入面试的最佳状态，二是可以防止被目标公司的 HR 压职级和薪资。

第三，不要被 offer 的总价迷惑。你需要好好捋一遍 offer 薪酬相关的细节，搞清楚哪些是一定能拿到的基本薪酬，哪些是奖金甚至加班费。在总价一样的情况下，当然选基本薪酬给得多的公司，这样才能更好地保障你的收入水平。

做到上面三点之后，你大可与目标公司的 HR 坦诚相待，谈谈未来发展，谈谈你为什么想加入这家公司，让对方也感受到你的诚意。要相信，“情投意合”的关系才是稳定的。如果在谈 offer 的过程中，你已经有了非常大的不适感，那么相信你的直觉，尽早拒绝这家公司就好。

小结

这一讲，我们聊了程序员非常关心的话题：跳槽和涨薪。只有把支撑我们做出跳槽决定的底层逻辑想清楚，才能更快地提升人生价值，积累职场财富。那接下来我就总结一下这一讲的重点，你一定要再熟悉一遍：

1. 导致跳槽涨薪比内部涨薪快的原因主要有三个：互联网行业发展过快；内部涨薪受多种因素牵制；外部招聘的职位更有稀缺性。
2. 当一家公司阻碍你积累职场财富的时候，就可以离开了。主要有三种情况：第一，这家公司本来就是你职业道路上的一个跳板；第二，公司所在的行业出现了不可逆转的问题；第三，当前的公司已经无法给你提供任何技术财富和人脉财富了。
3. 一定要牢记，跳槽不是为了逃避问题，而是为了解决问题，要避免“无效跳槽”。
4. 在选择下一站的时候，一定要结合你的十年职业规划，做出适合你自己的决定。

5. 三个谈 offer 时的关键点：不要先离职再找工作；先拿竞争 offer；关注 offer 薪酬相关的细节。

思考题

你一定听过“精致的利己主义者”这个词。其实严格地说，我们今天讲的内容就很“利己主义”，因为我们做的决定全是从积累自身财富的角度出发的。那么在当下，你还认同“对公司忠诚，对培养自己的领导感恩”这样的概念吗？为什么？

欢迎你在留言区与我交流讨论，我们下一讲见。

分享给需要的人，Ta订阅后你可得 20 元现金奖励

赞 5 提建议

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。 页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇 09 | 期权股权：如何正确处理公司的期权、股权？

下一篇 11 | 财富拓展：35岁失业？程序员如何拓宽财富渠道？

精选留言 (10)

写留言

王世艺
2021-08-02

其实可以学习党的方式，比如第一个五年计划。把五年的大okr列上，拆到每年小okr，再拆到每个季度，然后努力实现每季度的okr，每季度复牌一下。再拆解中能独立思考自己的脉络和追求。在每年的实现上，日拱一卒，最终小目标量的积累，成就为大目标。
感恩必须啊，可以看看心学，把每一份工作，每一个同事，每一次难题，当做一种对身心的修炼。使自己内心强大，知行合一。

展开

作者回复: 哈哈，学习国家的五年规划，远景规划，非常好的建议。

1 14

浣熊当家
2021-08-02

对于最后一个问题，觉得工作上“利己主义的态度”是没毛病的。 原因是： 1）公司和雇员是雇佣关系，公司要提供工资，雇员提供价值，且双方at will。当觉得不对等的时候任何一方都有权终止合作。所以被lay off也只能认，主动走也不必愧疚（不像是婚姻找对象，诉求很大成分是感情，不能这么以利益为目的）2）对于这个问题觉得公司和员工要课题分立，公司要做的是想办法留住高质量人才，员工要做的是提供价值，再这样的环境...
展开

作者回复: 说的很好

6

浣熊当家
2021-08-02

我感觉绝大多数的人，在工作了8 - 10年的时候就到了平台期，比如大厂里从毕业L3升到L5，甚至L6. 在这以后，职场的发展可能更多基于一个人本身的天赋（思想，人格魅力，大局观这种软技能），最后可能才是个人努力。对于绝大多数的我们没有这些出色的天赋，值得用努力去拼搏赚取边际效益最低的那部分职业发展吗？还是说应该让人生更多元化，不去拼公司的晋升，去专注于自己的兴趣，用自己的特质去追求财富自由（觉得成功概...
展开

作者回复: 我一直说一句话就是人生没有标准答案，也不要去追求一个标注答案，没人说过一定要升到L6人生才精彩，根据你自己的内心追求制定远期的规划就好。

4

Wonder-woman
2021-08-02

对公司忠诚，我理解的是在公司工作期间要做到诚实守信，不做出卖公司机密和信息资产、不做有损公司形象和信誉的事情。对公司忠诚并不意味着遛就要一直留在同一家公司。设想一下，如果一位员工一直在用自己是在某某公司担任某某职位这块摘牌给自己谋私利，比如他以这个名义给自己开的公司拉客户谈订单等，这样就算这位员工一直留在了公司，他也是对公司不忠诚的。...
展开

作者回复: 这个角度非常好，特别是对父母感恩的那段，很好的人生思考，赞一个。

3

ripple
2021-08-03

哈哈，以前我就天真的告诉自己，在上家公司待一辈子。结果事与愿违。待了八年，还是走了，还很感恩公司的，和老板关系也很好，走的时候还举行了一个欢送会

展开

作者回复: 离开是离开，但也要好聚好散，人生何处不相逢嘛。

1

记忆 酥
2021-08-11

我还是认同“对公司忠诚，对培养自己的领导感恩”这样的概念的。但前提是公司对自己有恩，人类情感的维系都是建立在互惠互利的原则之上的，仅其中单独一方付出，并不能维持良好的人际关系，从脑科学的角度上来讲，要实现“对公司忠诚，对培养自己的领导感恩”的目标，还得刺激员工的多巴胺持续分泌，使员工得到源源不断的快感，产生依赖，比如给员工升职加薪，给予合适的锻炼能力的机会，当员工发现公司能给自己源源...

展开

Geek_vincent_wang
2021-08-10

哈哈我可能比较极端，我觉得：人必须有感恩的心，滴水之恩，当涌泉相报，做人必须讲个道

作者回复: 感恩之心是对的，但对公司的感恩应该体现在在职时的职业态度和专业贡献上，做人生选择的时候，还是要以自己的长远规划为长期目标。

1

LiuSir
2021-08-02

对公司忠诚，在现在的商业化企业里应该是不存在了。。

展开

作者回复: 也看公司对你的培养，如果确实花费了资源去培养你，那么确实要考虑一部分的忠诚因素，否则就按契约精神处理就好了。

宇宙全栈
2021-08-02

商业合作 ，雇佣关系中，讲究的是信用，而不是忠诚。我对你忠诚意味着你对我负责，你能对我负责吗？

作者回复: 是这样的基本思路。

Q
2021-08-02

思考题回答
我是认同“对公司忠诚，对培养自己的领导感恩”的。但是我有个前提，是自己认可公司的发展并且认可领导。简单点说就是自己觉得可以就行，如果有其他更好的机会我当然也会考虑啊。
其实这就话我觉得可以分为两个东西，第一个就是对公司忠诚；第二个就是对培养自己...
展开

作者回复: 嗯，忠诚和对你的培养是双向的，公司和个人协同发展是最合理的模式。